

УДК 338.22: 332.146

А.Ю. Коковихин¹*Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Россия*

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ БАРЬЕРОВ НА ДИСПРОПОРЦИИ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Аннотация. Актуальность настоящей статьи обусловлена поиском методических подходов к выявлению и описанию степени влияния институциональных барьеров на диспропорции существующие в системе формирования и реализации профессиональных компетенций. Целью настоящей статьи является разработка инструментария дифференциации институциональных барьеров среди комплекса факторов, создающих диспропорции между системами формирования и реализации профессиональных компетенций. В качестве методического инструментария используется построение эконометрических моделей, информационная база исследования включает комплекс информации Федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, информационные системы мониторинга трудоустройства выпускников и опросы отдельных участников системы формирования и реализации профессиональных компетенций. В результате проведенного исследования была сформирована модель множественной регрессии, позволяющая сделать вывод о существенности влияния отдельных видов институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций, что позволяет перейти к определению направлений снижения их негативного влияния. Совокупная оценка влияния институциональных барьеров на существующие диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций позволила выявить следующие особенности: 1) наибольшее влияние на систему формирования и реализации профессиональных компетенций оказывают информационные барьеры неконтролируемого спроса на компетенции со стороны населения; 2) наименьшее влияние оказывают институциональные барьеры экономической политики, отражаемые через показатели социальной нагрузки на системы среднего и высшего образования; 3) наиболее подвержена влиянию институциональных барьеров система среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена; 4) наименьшее влияние институциональные барьеры оказывают на программы высшего профессионального образования в рамках подготовки специалитета и магистратуры.

Ключевые слова: профессиональные компетенции; эконометрическая модель; спрос и предложение на профессиональные компетенции; барьеры оппортунистического поведения.

Актуальность темы исследования

Актуальность данной работы обусловлена необходимостью поиска эффективных методов исследования проблемы «разрыва» между имеющимися и востребованными экономикой компетенциями. Современная система формирования компетенций в России не способна формировать набор качеств и компетенций работника для инновационной экономики постиндустриаль-

ного периода [1]. Современная наука рассматривает данную проблему через призму параметров спроса и предложения на рынке труда [2], действительно, наделение работника специальными профессиональными компетенциями обуславливает параметры спроса на него. Вместе с тем исследование сферы формирования компетенций изолировано от сферы реализации компетенций и не учитывает информационные потоки

между ними и взаимную обусловленность принимаемых управленческих решений.

Поскольку система формирования компетенций во многом соотносится с системой образования, то поиск причин возникающих диспропорций соотносят с особенностями обучения. В работе О.Б. Томилина, А.В. Бритова и С.И. Демкиной основными причинами названы программы подготовки неадаптированные к современным требованиям и условиям работы [3]. В работе В.С. Сенашенко и Т.Б. Медниковой четко обозначена проблема неумения отечественной высшей школы формировать у студентов прежде всего «профессиональные компетенции» [4]. В работе Е.В. Самарина отмечено, что поскольку образовательные стандарты не согласованы с существующими требованиями работодателей, начинающие специалисты получают сумму знаний, умений и навыков, составляющих ядро профессиональных требований, то есть способность осваивать конкретные виды работ, но не имеют возможности осваивать их на практике, вследствие чего становятся неконкурентноспособными на рынке труда [5].

Автором статьи предложена оригинальная концепция решения проблемы «разрыва» в компетенциях путем выявления и снижения влияния институциональных барьеров, существующих между системами формирования и реализации профессиональных компетенций. Для реализации данной научной задачи была разработана методика оценки институциональных барьеров в системе формирования и реализации профессиональных компетенций, использующая инструменты регрессионного анализа.

Степень проработанности проблемы

Впервые использование концепции «компетенций» как инструмента обеспечения повышения производительности труда работников соотносится с 80 годами XX века. Методология *Competency based management* предполагает оценку и развитие человека с позиций проявления его компетенций [6]. В настоящее время компетентностный подход лежит в основе наиболее прогрессивных мировых моделей образования. Данный факт обусловлен гибкостью оценок, позволяющих напрямую связать знания и навыки работника с его результатами, и соответствующей управляемостью, обусловленной простотой подбора инструментов развития работника. Концепция жизненного цикла позволяет прогнозировать устаревание компетенций персонала и дополнительно внедрить процесс управления компетенциями включающий последовательную реализацию этапов планирования, организации и контроля относительно компетентностной составляющей деятельности персонала. Руководству компаний необходимо уделять достаточное внимание поиску новых компетенций, позволяющих соответствовать современным тенденциям бизнес-среды.

Развитие компетенций является целенаправленным процессом стимулирования индивидов к приобретению и использованию знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления трудовой деятельности.

Развитие компетенций может носить экстенсивный и интенсивный характер. В первом случае развитие компетенций начинается с развития отдельных работников, постепенно формирующих компетентностную среду подсистем, в которых они работают и соответствующее преобразование организации в целом. Повышение эффективности этого процесса возможно с использованием коммуникационных и ин-

¹ Коковихин Александр Юрьевич – кандидат экономических наук, доцент, директор Института менеджмента и информационных технологий Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург, Россия (620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62); e-mail: kau@usue.ru.

теграционных механизмов, позволяющих работникам объединять знания и технологии работы.

Интенсивный путь развития компетенций основывается на системах общего и профессионального обучения, что позволяет делать процесс развития компетенций более управляемым на основе качественно нового приращения знаний навыков и умений, необходимых для решения актуальных профессиональных задач. Процесс управления компетенциями впервые был описан в работах С.К. Prahalad, G. Hamel и представлял собой взаимосвязанную цепь повторяющихся циклов усвоения работниками новых знаний, навыков и умений [7]. Теоретически каждый из данных циклов должен приближать компанию к новому витку роста конкурентных преимуществ, однако при влиянии динамичной внешней среды может возникнуть преждевременное обесценение компетенций. Поэтому необходимо внедрение механизмов управления компетенциями как на уровне отдельной организации, так и на уровнях государственного управления.

Проблемы, возникающие в ходе процесса развития компетенций, впервые были освещены Р.М. Нижегородцевым, который выделил по аналогии с инновационной сферой процессы формирования и реализации компетенций и наличие фильтров между данными процессами, затрудняющими обмен информацией [8].

Далее в работах, освещающих вопросы государственного управления, широко представлен анализ институциональных барьеров, исторически первыми были исследования, посвященные вопросам антимонопольной политики [10]. В настоящее время институциональные и административные барьеры в качестве важнейших факторов управления присутствуют в инновационной политике, промышленной политике, инвестиционной политике [11]. Также

данная категория используется в стандарте конкуренции, стандарте инвестиционной привлекательности и стандарте кадрового обеспечения промышленного роста, разработанных в 2012–2015 годах АНО «Агентство стратегических инициатив по реализации проектов» и внедряемых в регионах Российской Федерации.

Для непрерывного воспроизводства компетенций на региональном уровне управления необходимо, чтобы от системы реализации компетенций следовал запрос, а от системы формирования компетенций возникало предложение компетенций. Барьеры, в том числе фильтры, препятствуют формированию, перемещению и восприятию указанной информации. Поэтому с методологической точки зрения важным является выявление указанных барьеров (фильтров) [12].

Формирование кадров с необходимыми компетентностными характеристиками является одной из основных задач «публичного управления» на уровне субъекта Федерации. Возникающие диспропорции систем формирования и реализации профессиональных компетенций должны быть компенсированы соответствующими механизмами управления, однако в таком случае возникает вопрос об определении объекта управления в рамках такого механизма. Учитывая наличие отдельных подсистем формирования компетенций и реализации компетенций, модель системы формирования и реализации компетенций на региональном уровне приобретает сложный характер, обусловливаемый наличием особых барьеров и фильтров в рамках взаимодействия отдельных подсистем.

В работах Р.М. Нижегородцева и А.Ю. Коковихина институциональные барьеры обозначены как основная причина существующих диспропорций в системе формирования и реализации профессиональных компетенций, соответственно, институцио-

нальные барьеры должны выступать в качестве объектов управления в компенсационном механизме управления [13, 14].

Изучение феномена институционального барьера в управлении предполагает сущностную декомпозицию данного понятия, исходя из сущности препятствий формируемых при согласовании компетенций работника между системами формирования и реализации профессиональных компетенций. Результат такой декомпозиции позволяет выявить четыре группы институциональных барьеров, оказывающих негативное влияние:

- информационные барьеры;
- административные барьеры;
- стратегические (оппортунистического поведения) барьеры;
- барьеры экономической политики.

Сущностные характеристики информационных барьеров включают специфические разрывы в информационном взаимодействии, порождающие противоречия в интерпретации сообщений, что приводит к рассогласованию интересов институциональных субъектов процесса формирования и реализации профессиональных компетенций. Данные барьеры играют детерминирующую роль при определении поведенческих моделей, в частности применительно к системе формирования и реализации профессиональных компетенций существенную роль играет информация о параметрах спроса на те или иные компетенции со стороны работодателей. Дезинформация будущих студентов в ходе профориентационных мероприятий приводит к росту спроса на отдельные направления подготовки, удовлетворение которого за счет платного набора ведет к возникновению диспропорций на рынке труда.

Сущностной особенностью административных барьеров является деятельность субъекта регулирования в системе формирования и реализации профессиональных

компетенций. К числу административных барьеров относятся излишние лицензионные и аккредитационные требования, устаревшие нормативные акты, регламентирующие работу с кадрами, отсутствие унификации российских и зарубежных, в том числе международных, нормативных документов, регламентирующих требования к квалификации и компетенции работников, длительные сроки внесения изменений в нормативные и организационные документы, регламентирующие образовательную деятельность, в том числе федеральные государственные образовательные стандарты, основные профессиональные образовательные программы и т.п.).

Сущность стратегических барьеров отражается в оппортунистическом поведении отдельных участников системы формирования и реализации профессиональных компетенций. Необходимо отметить, что барьеры оппортунистического поведения достаточно подробно описаны в работе О.Е. Williamson, обозначившего основные признаки данного явления, а именно наличие предумышленного намерения, заведомо искаженной информации и наличие пострадавшей стороны [15].

В системе формирования и реализации профессиональных компетенций оппортунистическое поведение присуще как образовательным учреждениям, так и компаниям-работодателям. В первом случае оппортунизм может выражаться в несоответствии качества образовательных программ заявленным критериям и, как следствие, несоответствию выпускников требованиям работодателя. Особенности осуществления учебного процесса конкретным участником системы формирования компетенций может сопровождаться недостаточной обеспеченностью материально-технической базой и педагогическими кадрами достаточной квалификации, в некоторых случаях для снижения расходов образовательные уч-

реждения используют сокращение аудиторных часов и часов практического обучения. Данные факты, как правило, искажают информацию о качественных характеристиках выпускников и дезориентируют работодателей. В данном случае пострадавшими сторонами будут являться компании-работодатели, вынужденные тратить средства на повышение квалификации выпускников таких учебных заведений, и общество, которое понесло существенные затраты на подготовку студентов за счет бюджетных средств.

Во втором случае оппортунистическое поведение компаний-работодателей может проявляться в завышении потребностей в кадрах на этапе прогнозирования и планирования контрольных цифр приема по группам профессий, в результате происходит перепроизводство специалистов по одним программам высшего и среднего образования и дефицит по другим. Такая ситуация негативно отражается на студентах, потративших время на подготовку по невостребуемым специальностям.

Институциональные барьеры экономической политики предполагают использование системы образования как массового средства социализации молодежи без внимания к компетентностному содержанию программ. Первичным в данной ситуации является заполнение свободного времени молодых людей, профилактика различных видов девиантного поведения, адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья, сирот и т.п. к социуму.

Методология исследования

Основные подходы к методологии исследования роли институциональных барьеров в формировании дисбаланса системы формирования и реализации профессиональных компетенций представлены в работе «Anticipating and matching skills and jobs»:

- количественная оценка занятости и количества выпускников по отраслям и территориям;
- мониторинговые исследования трудоустройства выпускников;
- качественные методы, включающие опросы целевых групп, круглые столы, экспертные интервью, форсайты и разработку сценариев;
- опрос работодателей [16].

В отечественной практике анализа институциональных барьеров широко используются опросные методы, в частности были представлены результаты анкетного опроса участников системы формирования компетенций, результатом которого стал вывод о присутствии институциональных барьеров, искажающих информацию как о спросе на компетенции, так и информацию о приобретенных работником компетенциях [17, 18]. Данный вывод позволил перейти к задаче поиска статистических переменных, описывающих институциональные барьеры в качестве объекта управления в системе формирования и реализации профессиональных компетенций.

В работах Saito Hisamitsu and Wu Jun Jie [19], Garsaa Aziza and Levratto, Nadine [20] Meliciani Valentina [21] приведены примеры построения эконометрических моделей, учитывающих институциональные факторы в формировании региональных диспропорций занятости. Необходимо отметить, что представленные модели носят синтетический характер, включая комплекс «не институциональных» составляющих, связанных с политикой и макроэкономической ситуацией. В вопросах определения влияния институциональных факторов на дисбалансы в системе формирования и реализации профессиональных компетенций также используются синтетические модели, в частности в работе Lucio Baccaro and Diego Rei и Disparity between training and employment [22, 23].

Рассматривая опыт изучения институциональных барьеров, можно сказать, что отдельные вопросы оценки институциональных барьеров на рынке труда рассмотрены в работах отечественных и зарубежных авторов. Например, в статье S. Bowles and R. Boyer [24] рассмотрены вопросы оценивания гибкости и децентрализации рынка труда, в работе I. Kogan [25] приведен пример оценки влияния институтов при трудоустройстве иммигрантов, в работе R. Sullivan [26] оцениваются институциональные барьеры, связанные с деятельностью профсоюзов на рынке труда. Среди работ отечественных авторов необходимо упомянуть статьи Р.М. Нижегородцева, всесторонне рассмотревшего влияние институциональных барьеров и фильтров в современной экономике и направления их оценки [27].

Данные методы достаточно наглядны, но интегральность оценки не дает ответа на вопрос о существенности роли отдельного институционального фактора и какие из них обеспечивают наблюдаемые изменения системы формирования и реализации профессиональных компетенций. Кроме того, в интегральном показателе могут смешиваться фундаментальные институты, такие как существующие системы образования в стране и более «технические», такие как требования при сдаче ЕГЭ.

По нашему мнению, решение вопроса выделения институциональных факторов в оценке диспропорций возможно путем применения инструментария регрессионного анализа, когда значение R^2 отражает совокупное влияние задействованных в модели факторов.

Таким образом, опираясь на опыт оценки институциональной составляющей в осуществлении трудовых процессов, можно проследить следующую логику в исследовании влияния институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций:

1. Территориально-отраслевая характеристика нетрудоустроенных и трудоустроенных не в связи с полученным образованием выпускников системы формирования компетенций.

2. Формализация институциональных барьеров в системе формирования и реализации профессиональных компетенций.

3. Определение значимости влияния отдельных институциональных барьеров на диспропорции в системе формирования и реализации профессиональных компетенций (построение регрессионной модели).

Параметры оценки с использованием эконометрических моделей соответствуют схеме гипотез исследования представленной на рис. 1.

На рис. 2 представим методику оценки влияния институциональных информационных по группам информационных, стратегических и барьеров экономической политики на формирование диспропорций в системе формирования и реализации профессиональных компетенций.

Показатель «Отношение количества поданных заявлений к количеству принятых студентов» определяется по данным форм ВПО1-СВОД, СПО1-СВОД.

Показатель «Отношение принятых студентов платно к принятым студентам» определяется по данным форм ВПО1-СВОД, СПО1-СВОД.

Показатель «Несоответствие квалификационным требованиям (по уровню подготовки, знаниям, необходимым для выполнения работы) определяется по данным таблиц 1.20, 1.21 Федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование.

Показатель «Не прошли тестирование, недостаточные компьютерные навыки, недостаточное знание иностранного языка» определяется по данным таблиц 1.20, 1.21

Федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование.

Показатель «Доля приема социально незащищенных категорий граждан (сироты, ОВЗ и т.д.)» определяется по данным форм

отчетности образовательных учреждений ВПО1-СВОД, СПО1-СВОД.

Результаты исследования

Для проверки гипотезы **Н1** автор использует две модели множественной регрессии для описания влияния информационных

Н0: Современная система формирования и реализации профессиональных компетенций характеризуется существенными диспропорциями

Территориально-отраслевая характеристика результатов трудоустройства выпускников позволит выявить диспропорции системы формирования и реализации компетенций

Соотношение спроса и предложения на рынке труда в разрезе профессий позволит оценить сложившиеся диспропорции системы формирования и реализации компетенций

Н1: Диспропорции между системами формирования компетенций и системой реализации компетенций обусловлены **информационными барьерами**

Диспропорции формируются за счет повышенного спроса со стороны населения, обусловленного искажением достоверной информацией о рынке труда

Диспропорции обусловлены отсутствием программ подготовки соответствующих квалификационным требованиям работодателей в разрезе профессиональных и общих компетенций

Н2: Диспропорции между системами формирования компетенций и системой реализации компетенций обусловлены **административными барьерами**

Диспропорции обусловлены административным регулированием открытия направлений подготовки востребованных на рынке труда

Н3: Диспропорции между системами формирования компетенций и системой реализации компетенций обусловлены **стратегическими барьерами**

Диспропорции обусловлены отсутствием рабочих мест у работодателей, под которые система формирования компетенций готовила работников

Диспропорции обусловлены отсутствием программ подготовки соответствующих квалификационным требованиям работодателей в разрезе профессиональных и общих компетенций

Н4: Диспропорции между системами формирования компетенций и системой реализации компетенций обусловлены **барьерами экономической политики**

Диспропорции обусловлены использованием СФК для решения задач социализации молодежи

Рис. 1. Направления проверки гипотез исследования влияния институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций

Исследование влияния институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций

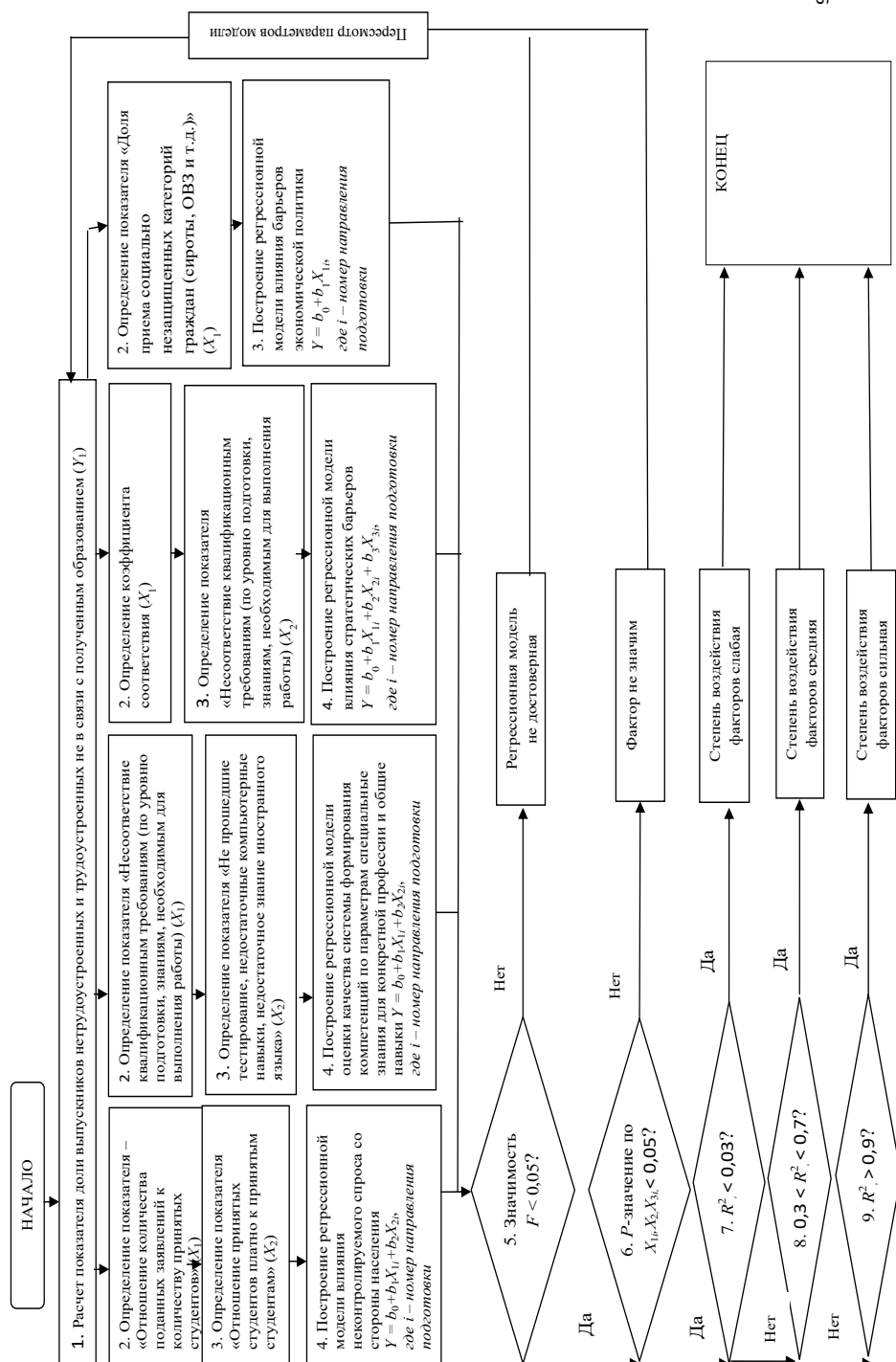


Рис. 2. Методика оценки влияния институциональных барьеров на формирование диспропорций в системе формирования и реализации профессиональных компетенций

барьеров на диспропорции трудоустройства выпускников системы формирования компетенций. Данный способ позволит охватить барьеры по своим сущностным характеристикам относящиеся к информационным. Первая модель оценит влияние неконтролируемого спроса со стороны населения по двум переменным. Вторая модель используется для оценки качества системы формирования компетенций по параметрам специальные знания для конкретной профессии и общие навыки. Далее представим результаты оценки в табл. 1.

По результатам анализа можно сделать вывод о существенности асимметрии информации при формировании спроса на направления подготовки со стороны населения. Показатель «Отношение принятых платно к принятым», характеризующий фактор количества студентов, принятых сверх контрольных цифр приема, оказывает прямое воздействие на формирование диспропорций в системе формирования и реализации профессиональных компетенций. Показатель «Отношение количества поданных заявлений к количеству принятых студентов», характеризующий информационные барьеры при определении спроса на конкретное направление подготовки, значим для программ подготовки специалистов и магистратуры, а также для всех программ подготовки СПО.

Высокое значение R^2 в моделях, описывающих влияние информационных барьеров спроса по программам СПО, говорит о высокой значимости исследуемых факторов в общей проблеме диспропорций СФК. Обучение студентов сверх контрольных цифр приема формирует большое количество нетрудоустроенных выпускников.

Таким образом, можно сказать, что сформированные на данный момент диспропорции системы формирования компетенций в достаточной мере обусловлены информационными барьерами на стадии

формирования спроса на направления подготовки как в системе высшего, так и в системе среднего профессионального образования. Исходя из этого необходимо более широкое использование механизмов профорientации для сближения спроса со стороны населения и предложения со стороны образовательных учреждений. Далее в табл. 2 представим результаты воздействия информационных барьеров на диспропорции в разрезе формирования профессиональных и общих компетенций

Можно сделать вывод, что проблема информационных барьеров формирования профессиональных и общих компетенций в системе российского образования четко обозначена только по направлениям среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена. В остальных случаях степень воздействия факторов недостаточности формирования профессиональных и общих компетенций обозначена как слабая, а в случае подготовки по программам бакалавриата – как отсутствующая. Значимость фактора недостаточности формирования профессиональных компетенций отмечена по программам среднего профессионального образования.

Если рассматривать влияние фактора формирования общих компетенций, то его влияние на диспропорции системы формирования компетенций неоднозначно. Данное расхождение можно объяснить снижением требований к общим компетенциям работников, таким как владение иностранным языком, по мере снижения уровня подготовки выпускника СПО. Однако общие компетенции отходят на второй план при оценке выпускников высшей квалификации, наблюдается уменьшение роли информационных барьеров при формировании общих компетенций в создании диспропорций СФК.

Таким образом, можно сказать, что сформированные на данный момент дис-

Таблица 1

Результаты воздействия информационных барьеров на диспропорции в разрезе показателей спроса на компетенции со стороны населения

Показатель	ВПО по программам специалитета, маги- стратуры	ВПО по программам бакалавриата	СПО по программам подготовки специали- стов среднего звена	СПО по программам подготовки квалифи- цированных рабочих, служащих
Уравнение регрес- сии	$Y = 31,8 - 0,16 X_1 + 26,6 X_2$	$Y = 47,74 - 0,22 X_1 + 28,5 X_2$	$Y = 37,04 - 25,44 X_1 + 118,04 X_2$	$Y = 41,5 - 22,34 X_1 + 98,02 X_2$
Значимость F	0,0002	0,72433	0,0068	0,01
Достоверность модели	достоверная	не достоверная	достоверная	достоверная
P – значение X_1	0,000	0,53	0,14	0,00
Значимость факто- ра X_1	значим	не значим	значим	значим
Направление влия- ния фактора X_1	обратное	обратное	обратное	обратное
P – значение X_2	0,05	0,56	0,0019	0,001
Направление влия- ния фактора X_2	прямое	прямое	прямое	прямое
Значимость факто- ра X_2	значим	не значим	значим	значим
Наблюдения	22	22	22	22
R^2	0,27	0,19	0,40	0,31
Степень воздей- ствия факторов	слабая	слабая	средняя	средняя

Таблица 2

Результаты воздействия информационных барьеров на диспропорции
в разрезе формирования профессиональных и общих компетенций

Показатель	ВПО по программам специалитета, магистратуры	ВПО по программам бакалавриата	СПО по программам подготовки специалистов среднего звена	СПО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих
Уравнение регрессии	$Y = 90,37 + 0,16 X_1 - 0,6 X_2$	$Y = 17,74 - 0,2 X_1 + 0,55 X_2$	$Y = 13,75 + 0,4 X_1 + 1,33 X_2$	$Y = 17,6 + 0,03 X_1 - 0,83 X_2$
Значимость F	0,08	0,72433	0,0055	0,01
Достоверность модели	достоверная	не достоверная	достоверная	достоверная
P – значение X_1	0,89	0,53	0,011	0,02
Значимость фактора X_1	не значим	не значим	значим	значим
Направление влияния фактора X_1	прямое	обратное	прямое	прямое
P – значение X_2	0,05	0,56	0,004	0,05
Значимость фактора X_2	значим	не значим	значим	значим
Направление влияния фактора X_2	обратное	прямое	прямое	обратное
Наблюдения	87	87	87	87
R^2	0,23	0,01	0,32	0,21
Степень воздействия факторов	слабая	нет воздействия	средняя	слабая

Таблица 3

Результаты воздействия стратегических барьеров на диспропорции в разрезе формирования профессиональных и общих компетенций

Показатель	ВПО по программам специалитета, магистратуры	ВПО по программам бакалавриата	СПО по программам подготовки специалистов среднего звена	СПО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих
Уравнение регрессии	$Y = -23,8 + 1,87 X_1 + 0,2 X_2 + 0,11 X_3$	$Y = -123,6 + 2,01 X_1 + 1,13 X_2 + 14,61 X_3$	$Y = -111,9 + 2,9 X_1 + 1,8 X_2 + 1,41 X_3$	$Y = -119,8 + 4,66 X_1 + 1,9 X_2 + 1,34 X_3$
Значимость F	0,92	0,05	0,004	0,001
Достоверность модели	не достоверная	достоверная	достоверная	достоверная
P – значение X_1	0,89	0,06	0,011	0,12
Значимость фактора X_1	не значим	значим	значим	значим
Направление влияния фактора X_1	прямое	прямое	прямое	прямое
P – значение X_2	0,4	0,055	0,01	0,06
Значимость фактора X_2	не значим	значим	значим	значим
Направление влияния фактора X_2	прямое	прямое	прямое	прямое
P – значение X_3	0,32	0,012	0,054	0,011
Значимость фактора X_3	не значим	значим	значим	значим
Направление влияния фактора X_3	прямое	прямое	прямое	прямое
Наблюдения	90	87	87	83
R^2	0,01	0,32	0,27	0,39
Степень воздействия факторов	нет воздействия	средняя	слабая	средняя

пропорции системы формирования компетенций частично обусловлены особенностями учебного процесса в системе среднего профессионального образования. Исходя из этого необходимо использование методов сближения учебных программ с требованиями работодателей.

Для проверки гипотезы **Н3** автор использует модель множественной регрессии для описания влияния стратегических барьеров на диспропорции трудоустройства выпускников системы формирования компетенций. В табл. 3 представлены результаты воздействия стратегических барьеров на диспропорции в разрезе формирования профессиональных и общих компетенций.

Можно сделать вывод, что проблема барьеров оппортунистического поведения в системе формирования и реализации профессиональных компетенций четко обозначена по направлениям высшего образования на уровне бакалавриата и среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих. В остальных случаях степень воздействия барьеров оппортунистического поведения как слабая, а в случае подготовки по программам магистратуры – как отсутствующая.

Если рассматривать влияние фактора оппортунистического поведения компаний работодателей, то его влияние существенно во всех достоверных моделях регрессии. Данный факт свидетельствует о реальной проблеме завышенных контрольных цифр приема, определенных исходя из заявок работодателей. Возможным решением указанной проблемы является интернализация оппортунистического поведения путем перераспределения расходов по подготовке специалистов на компании-работодателей.

Если рассматривать влияние факторов, описывающих оппортунистическое поведение образовательных учреждений, то их влияние на диспропорции системы форми-

рования и реализации компетенций значительно как для специальных, так и для общих компетенций выпускников.

Таким образом, можно сказать, что сформированные на данный момент диспропорции системы формирования компетенций частично обусловлены оппортунистическим поведением образовательных учреждений, заявляющих уровень подготовки выпускников выше, чем ожидания работодателей. Исходя из этого необходимо использование методов сближения учебных программ с требованиями работодателей.

Для проверки гипотезы **Н4** автор использует две модели множественной регрессии для описания влияния барьеров экономической политики на диспропорции трудоустройства выпускников системы формирования компетенций. В табл. 4 представлены результаты воздействия институционального барьера экономической политики на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций.

По результатам проведенного исследования можно отметить, что влияние барьеров экономической политики существенно для уровня программ среднего профессионального образования, в остальных случаях эконометрические модели являются недостоверными, влияние фактора не просматривается.

Далее на рис. 3 представим методику оценки влияния институциональных (административных) барьеров на формирование диспропорций в системе формирования и реализации профессиональных компетенций. Отличие данной методики от исследования влияния институциональных барьеров по группам информационных, стратегических и барьеров экономической политики заключается в характере результирующего показателя, при оценке влияния административных барьеров используется показатель соотношения спроса и предло-

Таблица 4

Результаты воздействия институционального барьера экономической политики на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций

Показатель	ВПО по программам специалитета, магистратуры	ВПО по программам бакалавриата	СПО по программам подготовки специалистов среднего звена	СПО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих
Уравнение регрессии	$Y = -116,9 + 16,7 X_1$	$Y = -107,9 + 12,1 X_1$	$Y = -111,8 + 12,9 X_1$	$Y = -129,8 + 9,6 X_1$
Значимость F	0,92	0,46	0,004	0,64
Достоверность модели	не достоверная	не достоверная	достоверная	не достоверная
P – значение X_1	0,89	0,16	0,011	0,12
Значимость фактора X_1	не значим	не значим	Значим	не значим
Направление влияния фактора X_1	прямое	прямое	прямое	прямое
Наблюдения	90	87	87	83
R^2	0,01	0,002	0,27	0,001
Степень воздействия факторов	нет воздействия	нет воздействия	слабая	нет воздействия

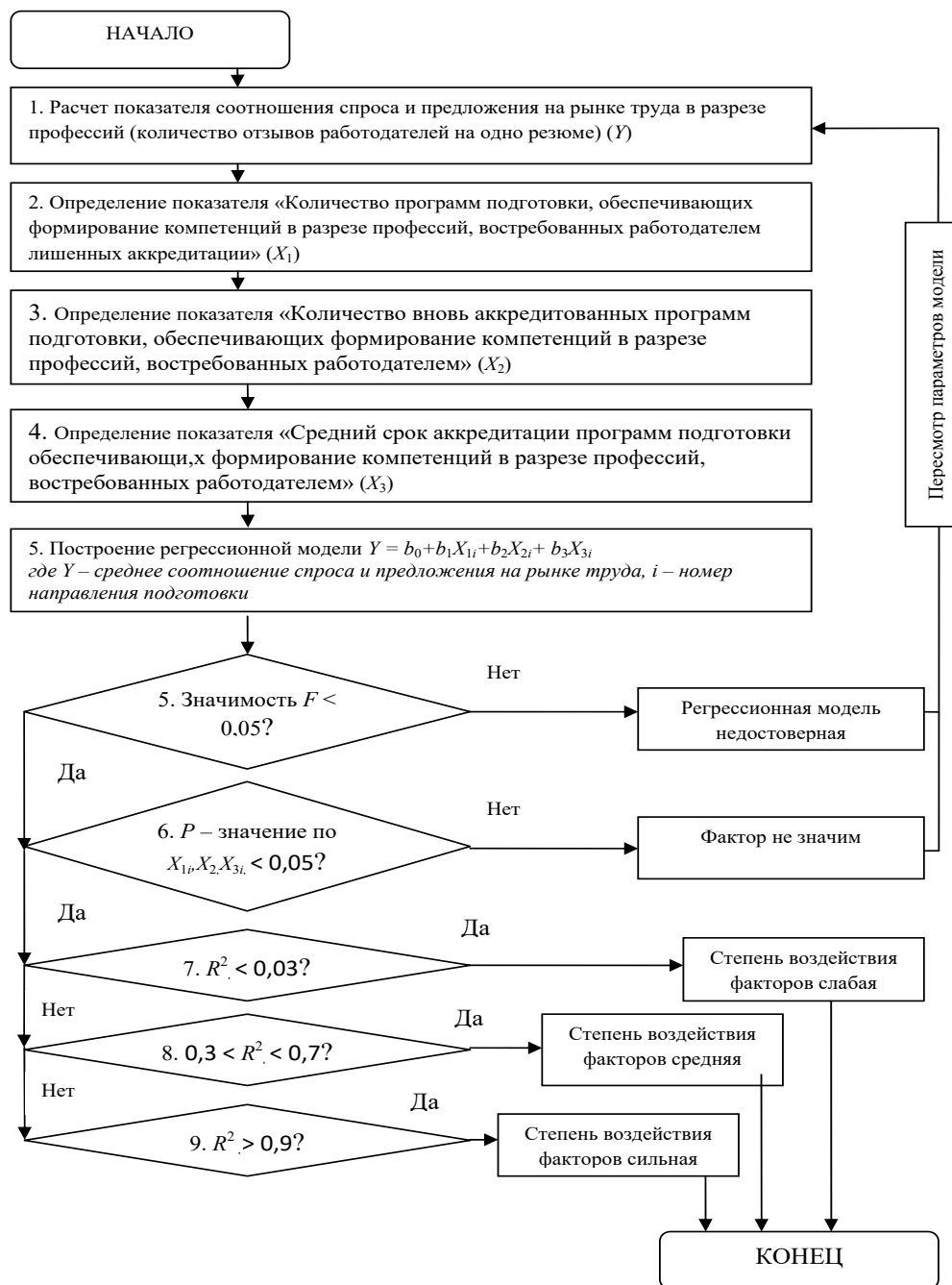


Рис. 3. Методика оценки влияния институциональных (административных) барьеров на формирование диспропорций в системе формирования и реализации профессиональных компетенций

жения в разрезе профессий (количество отзывов работодателей на 1 резюме).

Можно привести следующий список востребованных профессий: широкий круг IT-специалистов, специалисты по электронике, авиатехнике, квалифицированные рабочие. На основании сформированного списка наиболее востребованных профессий были осуществлены следующие выборки за период 2015–2016 годы:

- по показателю «Количество программ подготовки обеспечивающих формирование компетенций в разрезе профессий, востребованных работодателем лишенных аккредитации» из базы решений Рособрнадзора² реестры аккредитованных образовательных учреждений, размещенные на сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования;
- по показателю «Количество вновь аккредитованных программ подготовки обеспечивающих формирование компетенций в разрезе профессий, востребованных работодателем» из базы решений Рособрнадзора³ реестры аккредитованных образовательных учреждений, размещенные на сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования;
- по показателю «Средний срок аккредитации программ подготовки обеспечивающих формирование компетенций в разрезе профессий, востребованных работодателем» по результатам опроса руководителей образовательных учреждений соот-

ветствующего профиля (всего опрошено 87 респондентов), обобщенные данные представлены в табл. 5.

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что проблемы административного вмешательства в процессы формирования компетенций существенны и формируют для уровней высшего образования (бакалавриат) и среднего профессионального образования административные барьеры. Регулирующее воздействие во многом тормозит открытие новых программ подготовки по направлениям, обозначенным на рынке труда как дефицитные. Длительные разрешительные процедуры сказываются и на сроках открытия указанных программ. Далее в табл. 6 представим результаты воздействия административных барьеров на диспропорции в разрезе формирования профессиональных и общих компетенций.

Если рассматривать влияние фактора «Лишение аккредитации образовательных учреждений по программам подготовки обеспечивающих формирование компетенций в разрезе профессий, востребованных работодателем», то его влияние на диспропорции системы формирования компетенций неоднозначно. Причем для программ высшего образования данный фактор не является значимым, а для программ среднего профессионального образования значим, поскольку существенно сказывается при подготовке дефицитных рабочих специальностей.

Если рассматривать влияние факторов «Количество вновь аккредитованных программ подготовки обеспечивающих формирование компетенций в разрезе профессий, востребованных работодателем» и «Средний срок аккредитации программ подготовки обеспечивающих формирование компетенций в разрезе профессий, востребованных работодателем», то их значимость существенна для всех направлений подготовки за исключением программ магистратуры.

² Официальный сайт Рособрнадзора. URL: <http://obrnadzor.gov.ru/ru/docs/documents/index.php>.

³ Там же.

Таблица 5
Обобщенные результаты исследования по параметрам административного регулирования системы формирования и реализации профессиональных компетенций

Показатель	Среднее соотношение спроса и предложения на рынке труда (количество отзвов работодателей на 1 резюме)	Количество программ подготовки обеспечивающих компетенций в разрезе профессиональных работодателей	Количество вновь аккредитованных программ подготовки обеспечения компетенций в разрезе профессиональных работодателей	Средний срок аккредитации программ подготовки обеспечивающих компетенций в разрезе профессиональных работодателей, мес.
Приборостроение и оптотехника	5	9	3	10
Авиационная и ракетно-космическая техника	5	9	4	10
Электронная техника, радиотехника и связь	4	4	9	11
Автоматика и управление	4	2	2	10
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	2,4	4	9	8
Информационная безопасность	7	7	7	11
Информатика и вычислительная техника	2,4	8	4	10

Исследование влияния институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций

Таблица 6
Результаты воздействия административных барьеров на диспропорции в разрезе формирования профессиональных и общих компетенций

Показатель	ВПО по программам специалитета, маги- стратуры	ВПО по программам бакалавриата	СПО по программам подготовки специ- алистов среднего звена	СПО по программам подготовки квалифи- цированных рабочих, цирированных рабочих, служащих
Уравнение регрес- сии	$Y = -6,78 + 0,13 X_1 + 0,11 X_2 + 1,08 X_3$	$Y = -8,12 + 0,18 X_1 + 0,14 X_2 + 0,7 X_3$	$Y = 41,8 + 1,87 X_1 + 0,17 X_2 + 1,08 X_3$	$Y = -4,8 + 1,23 X_1 + 0,8 X_2 + 0,64 X_3$
Значимость F	0,52	0,05	0,004	0,002
Достоверность мо- дели	не достоверная	достоверная	достоверная	достоверная
P – значение X_1	0,89	0,53	0,011	0,02
Значимость фактора X_1	не значим	не значим	значим	значим
Направление влия- ния фактора X_1	прямое	прямое	прямое	прямое
P – значение X_2	0,4	0,06	0,014	0,07
Значимость фактора X_2	не значим	значим	значим	значим
Направление влия- ния фактора X_2	прямое	прямое	прямое	прямое
P – значение X_3	0,32	0,05	0,07	0,04
Значимость фактора X_3	не значим	значим	значим	значим
Направление влия- ния фактора X_3	прямое	прямое	прямое	прямое
Наблюдения	116	116	116	116
R^2	0,01	0,45	0,32	0,21
Степень воздей- ствия факторов	нет воздействия	средняя	средняя	слабая

Таким образом, можно сказать, что сформированные на данный момент диспропорции системы формирования компетенций частично обусловлены административными барьерами, связанными прежде всего с затянутыми процедурами открытия новых программ подготовки. Решение данного вопроса достаточно неоднозначно, с одной стороны, рынок труда испытывает существенный дефицит в работниках, обладающих специфическими компетенциями, а с другой – прохождение разрешительных процедур позволяет говорить о необходимых параметрах качества получаемого образования. Возможные пути решения лежат в четкой регламентации сроков разрешительных процедур, их возможной цифровизации.

Рассмотрим сводные данные о влиянии институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций (табл. 7 и рис. 4).

Оценивая совокупное влияние институциональных барьеров на существующие диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций можно отметить следующие особенности:

- наибольшее влияние на систему формирования и реализации профессиональных компетенций оказывают информационные барьеры неконтролируемого спроса на компетенции со стороны населения;
- наименьшее влияние оказывают институциональные барьеры экономической политики.

Как видно на рисунке, наиболее подвержена влиянию институциональных барьеров система среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена, наименьшее влияние институциональные барьеры оказывают на программы высшего профессионального образования в рамках подготовки специалитета и магистратуры.

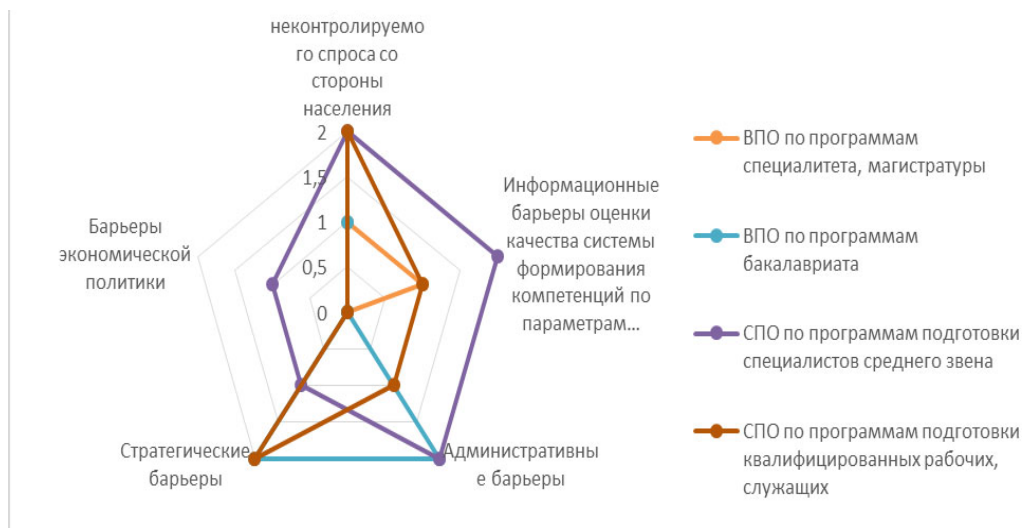


Рис. 4. Профиль влияния институциональных барьеров в разрезе уровней формирования компетенций (нет воздействия – 0 баллов; слабое воздействие – 1 балл; среднее воздействие – 2 балла)

Таблица 7

Результаты оценки влияния институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций

Виды институциональных барьеров	ВПО по программам специализации, магистратуры	ВПО по программам бакалавриата	СПО по программам подготовки специалистов среднего звена	СПО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих
Информационные барьеры неконтролируемого спроса со стороны населения	слабая	слабая	средняя	средняя
Информационные барьеры оценки качества системы формирования компетенций по параметрам специальные знания для конкретной профессии и общие навыки	слабая	нет воздействия	средняя	слабая
Административные барьеры	нет воздействия	средняя	средняя	слабая
Стратегические барьеры	нет воздействия	средняя	слабая	средняя
Барьеры экономической политики	нет воздействия	нет воздействия	слабая	нет воздействия

Выводы и рекомендации

Таким образом, можно констатировать наличие институциональных барьеров и определить значимость их влияния на систему формирования и реализации профессиональных компетенций. Необходимо подчеркнуть, что подтверждена возможность использования эконометрических методов, дополняющих традиционную методологию институциональных исследований.

Применение разработанного подхода позволило сделать следующие выводы. Высокая значимость влияния информационных барьеров на систему формирования и реализации профессиональных компетенций свидетельствует о существенности асимметрии информации при формировании спроса населения по направлениям подготовки, что в итоге создает большое количество выпускников не трудоустроенных, либо трудоустроенных не в соответствии с полученной квалификацией. На основании данной информации можно сделать вывод о необходимости расширения профориентационной работы со школьниками.

Рассматривая информационные барьеры, присутствующие в ходе реализации учебного процесса, можно отметить неоднозначность их влияния на систему формирования и реализации профессиональных компетенций. Наблюдается снижение значимости данных барьеров при формировании общих компетенций работников, как по мере снижения уровня подготовки выпускника, так и для выпускников высшей квалификации, в то же время для выпускников СПО значимость информационных барьеров учебного процесса при формировании общих компетенций высока. Таким образом, можно сказать, что сформированные на данный момент диспропорции системы формирования компетенций частично обусловлены особенностями учебного процесса в системе среднего профессионального

образования, поэтому необходимо использовать в данном сегменте методы сближения учебных программ с требованиями работодателей, например, дуальную модель обучения.

Проведенные исследования значимости барьеров оппортунистического поведения показывают, что их влияние значимо по направлениям высшего образования на уровне бакалавриата и среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих. Данный факт свидетельствует о реальной проблеме завышенных контрольных цифр приема, определенных исходя из заявок работодателей. Возможным решением указанной проблемы является интернализация оппортунистического поведения путем перераспределения расходов по подготовке специалистов на работодателей.

Характеристика влияния оппортунистического поведения образовательных учреждений, показывает значимость данного барьера в процессе формирования как специальных, так и общих компетенций выпускников. Таким образом, сформированные на данный момент диспропорции системы формирования компетенций частично обусловлены оппортунистическим поведением образовательных учреждений, заявляющих уровень подготовки выпускников выше ожиданий работодателей.

Исследование административных барьеров показывает отсутствие существенного влияния фактора лишения аккредитации образовательных учреждений и существенную значимость административных барьеров, связанных с открытием новых направлений подготовки для всех уровней подготовки за исключением программ магистратуры. Решение данного вопроса неоднозначно, поскольку, с одной стороны, рынок труда испытывает существенный дефицит в работниках, обладающих специфическими компетенциями, а с другой –

прохождение разрешительных процедур позволяет говорить о необходимых параметрах качества получаемого образования. Возможные пути решения лежат в четкой регламентации сроков разрешительных процедур, их возможной цифровизации данных процессов.

Проведенная работа по формализации институциональных барьеров позволяет перейти к моделированию процессов управления механизмами, снижающими негативное влияние данных барьеров на систему формирования и реализации профессиональных компетенций.

Список использованных источников

1. Гречко М.В. «Провалы образования» как барьер развития отечественной системы образования в условиях инновационного рывка // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 17. С. 12–20.
2. Виниченко М.В. Трудоустройство выпускников вузов России: проблемы и пути решения // Социальная политика и социология. 2012. № 4 (82). С. 7–20.
3. Томилин О.Б., Бритов А.В., Демкина С.И. Образовательные технологии формирования компетенций в системе высшего профессионального образования // Университетское управление: практика и анализ. 2005. № 1. С. 112–123.
4. Сенашенко В.С., Медникова Т.Б. Компетентностный подход в высшем образовании: миф и реальность // Высшее образование в России. 2014. № 5. С. 34–46.
5. Самарин Е.В. Использование профессиональных стандартов в системе профессионального образования в рамках подготовки высококвалифицированных специалистов // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17, № 10. С. 308–310.
6. Le Deist D.F., Winterton J. What Is Competence? // Human Resource Development International. 2005. Vol. 8, No. 1. P. 27–46.
7. Prahalad C.K., Hamel G. The core competence of the corporation // Harvard Business Review. 1990. Vol. 68, No. 3. P. 79–91.
8. Управление компетенциями: структура, институты, механизмы: монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2016. 208 с.
9. Белокрылова О.С., Бережной И.В., Вольчик В.В. Эволюция институциональных ограничений в экономике. Ростов н/Д: изд-во Рост. ун-та, 2003. 285 с.
10. Комаров В.М., Коцюбинский В.А., Павлов П.Н., Сутырина Т.А. Институциональные барьеры инновационного развития российской экономики. М.: РАНХиГС, 2013. 88 с.
11. Коковихин А.Ю. Механизмы и институты управления человеческими ресурсами в формировании инвестиционного климата на национальном и региональном уровне // Известия УрГЭУ. 2016. № 6. С. 119–126.
12. Гильдингерш М. Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие. СПб.: СПбГЭУ, 2015. 119 с.
13. Нижегородцев Р.М. Качество управленческих решений: институциональные барьеры и фильтры // Управленец. 2013. № 4 (44). С. 4–7.
14. Коковихин А.Ю. Институциональные барьеры и фильтры в системе

- формирования и реализации профессиональных компетенций (региональный уровень управления) // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2017. № 2 (58). С. 146–154.
15. Williamson O.E. Economic Institutions: Spontaneous and Intentional Governance // Journal of Law, Economics & Organization. 1991. Vol. 7. P. 159–172.
 16. Guidance Note: Anticipating and matching skills and jobs. Geneva: International Labour Organization, 2015. 16 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_534307/lang--en/index.htm.
 17. Коковихин А.Ю., Кансафарова Т.А., Шарапова Н.В. Новая индустриализация: разрыв в компетенциях и институты рынка труда // Журнал экономической теории. 2018. Т. 15, № 2. С. 316–324.
 18. Майбуров И.А. Экономическое обоснование накопления человеческого капитала // Общество и экономика. 2006. № 7-8. С. 245–263.
 19. Hisamitsu S., Jun Jie W. Agglomeration, congestion, and us regional disparities in employment growth // Journal of Regional Science. 2016. Vol. 56, No. 1. P. 53–71.
 20. Garsaa A., Levratto N. Are disparities in employment growth rates explained by individual or local characteristics? A multilevel analysis on the French employment areas // Region et Development. 2015. Vol. 45. P. 31–58.
 21. Meliciani V. The evolution of regional disparities in labour productivity and employment rates in the EU The role of specialization, knowledge and socio-economic groups // Regional Disparities in the Enlarged European Union: Geography, Innovation and Structural Change. 2016. Vol. 13. P. 116–136.
 22. Baccaro L., Rei D. Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: A Time Series Cross-Section Analysis (1960-98) // Discussion Paper of International Institute for Labour Studies. No. DP/160/2005. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2005. 55 p. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_193616.pdf.
 23. Disparity between training and employment // Cahiers Vilfredo Pareto. 1979. Vol. 17, No. 48. P. 67–69.
 24. Bowles S, Boyer R. Labor-market flexibility and decentralization as barriers to high employment – notes on employer collusion, centralized wage bargaining and aggregate employment // Conference on Markets, Institutions and Co-Operation: Labour Relations and Economic Performance. Venice: Istituto Veneto di Scienze Lettere ed Arti, 1988. P. 325–352.
 25. Kogan I. Working Through Barriers: Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe. Springer, 2007. 243 p.
 26. Sullivan R. Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal // Work Employment and Society. 2010. Vol. 24, No. 1. P. 145–156.
 27. Нижегородцев Р.М. Кластерно-сетевые эффекты и институциональные фильтры в современной экономике знаний // Управленец. 2010. № 7-8. С. 46–52.

Kokovikhin A.Yu.*Ural State University of Economics,
Ekaterinburg, Russia*

STUDY OF THE INFLUENCE OF INSTITUTIONAL BARRIERS ON THE DISPARITIES OF THE SYSTEM OF FORMATION AND IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES

Abstract. The relevance of this article is due to the search for methodological approaches to the identification and description of the degree of influence of institutional barriers on the disproportions existing in the system of formation and implementation of professional competencies. The purpose of this article is to develop tools for differentiation of institutional barriers among a set of factors that create imbalances between the systems of formation and implementation of professional competencies. Econometric models are used as methodological tools of the research; the information base of the study includes a set of information obtained in the course of a nationwide statistical sample survey on the employment of graduates who have received secondary vocational training and university degrees; information systems for monitoring the employment of graduates and interviews with individual participants in the formation and implementation of professional competencies. As a result of the study, a model of multiple regression was formed, which allows for a conclusion about the significance of the impact of certain types of institutional barriers on the disproportions of the system of formation and implementation of professional competencies. As the next step, this makes it possible to define the ways of reducing their negative impact. The combined assessment of the impact of institutional barriers on the existing disproportions in the system of formation and implementation of professional competences revealed the following features: (1) the greatest impact on the system of formation and implementation of professional competencies is produced by information barriers of uncontrolled demand for competence on the part of the population; (2) institutional barriers of economic policy reflected through indicators of the social burden on the system of secondary and higher education have the least impact; (3) the system of secondary vocational education is most exposed to the influence of institutional barriers in training programs for middle-level specialists; (4) institutional barriers have the least impact on higher professional education programmes in the framework of specialist and master's programmes.

Key words: professional competence; econometric model; supply and demand for professional competence; barriers to opportunistic behavior.

References

1. Grechko, M.V. (2014). «Provaly obrazovaniia» kak bar'er razvitiia otechestvennoi sistemy obrazovaniia v usloviakh innovatsionnogo ryvka («Education Failures» as Development Barrier of Domestic Education System in Conditions of Innovative Breakthrough). *Natsional'nye interesy: priority* i bezopasnost (National Interests: Priorities and Security), No. 17, 12–20.
2. Vinichenko, M.V. (2012). Trudoustroistvo vypusnikov vuzov Rossii: problemy i puti resheniia (Prospects of Graduates of Higher School of Russia: Problems and Decision Ways). *Sotsial'naiia*

- politika i sotsiologiya (Social policy and sociology)*, No. 4 (82), 7–20.
3. Tomilin, O.B., Britov, A.V., Demkina, S.I. (2005). Obrazovatel'nye tekhnologii formirovaniia kompetentsii v sisteme vysshego professional'nogo obrazovaniia (Education technologies in a system of high professional education, oriented to the formation of competences). *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz (The Journal University Management: Practice and Analysis)*, No. 1, 112–123.
 4. Senashenko, V.S., Mednikova, T.B. (2014). Kompetentnostnyi podkhod v vysshem obrazovanii: mif i real'nost (Competency-Based Approach in Higher Education: A Myth and Reality). *Vyshee obrazovanie v Rossii (Higher Education in Russia)*, No. 5, 34–46.
 5. Samarin, E.V. (2014). Ispol'zovanie professional'nykh standartov v sisteme professional'nogo obrazovaniia v ramkakh podgotovki vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov. [The Use of Professional Standards in the System of Vocational Education for Training Highly Skilled Professionals]. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta (Herald of Kazan Technological University)*, Vol. 17, No. 10, 308–310.
 6. Le Deist, D.F., Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, Vol. 8, No. 1, 27–46.
 7. Prahalad, C.K., Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, Vol. 68, No. 3, 79–91.
 8. Nizhegorodtsev, R.M., Reznik, S.D. (eds.) (2016). *Upravlenie kompetentsiiami: struktura, instituty, mekhanizmy [Competency Management: Structure, Institutions, Mechanisms]*. Moscow, INFRA-M.
 9. Belokrylova, O.S., Berezhnoi, I.V., Volchik, V.V. (2003). *Evoliutsiia institutsional'nykh ogranicenii v ekonomike [Evolution of Institutional Constraints in the Economy]*. Rostov-on-Don, Rostov University.
 10. Komarov, V.M., Kotsiubinskii, V.A., Pavlov, P.N., Sutyryna, T.A. (2013). *Institutsional'nye bar'ery innovatsionnogo razvitiia rossiiskoi ekonomiki [Institutional Barriers to Innovative Development of the Russian Economy]*. Moscow, RANEP.
 11. Kokovichin, A.Iu. (2016). Mekha-nizmy i instituty upravleniia chelovecheskimi resursami v formirovanii investitsionnogo klimata na natsional'nom i regional'nom urovne (Mechanisms and Institutions of HR Management in the Course of Formation of Investment Climate at National and Regional Levels). *Izvestiia UrGEU (Journal of the Ural State University of Economics)*, No. 6, 119–126.
 12. Gildingersh, M.G. (2015). *Teoriia i praktika kadrovoi politiki gosudarstva i organizatsii [Theory and Practice of the Staffing Policy of Government and Organizations]*. St Petersburg, St Petersburg State University of Economics
 13. Nizhegorodtsev, R.M. (2013). Kachestvo upravlencheskikh reshenii: institutsional'nye bar'ery i fil'try (The Quality of Managerial Decisions: Institutional Barriers and Filters). *Upravlenets*, No. 4 (44), 4–7.
 14. Kokovichin, A.Iu. (2017). Institutsional'nye bar'ery i fil'try v sisteme formirovaniia i realizatsii professional'nykh kompetentsii (regional'nyi uroven' upravleniia) (Institutional Barriers and Filters in the System of Competences Formation and Implementation (Regional Governance Level)). *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika (Herald of Omsk University. Economics)*, No. 2 (58), 146–154.
 15. Williamson, O.E. (1991). Economic Institutions: Spontaneous and Intentional

- Governance. *Journal of Law, Economics & Organization*, Vol. 7, 159–172.
16. Guidance Note: Anticipating and matching skills and jobs (2015). Geneva, International Labour Organization, 16 p. Available at: https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_534307/lang-en/index.htm.
 17. Kokovikhin, A.Iu., Kansafarova, T.A., Sharapova, N.V. (2018). Novaia industrializatsiia: razryv v kompetentsiakh i instituty rynka truda (New Industrialization: A Competency Gap and Labor Market Institutions). *Zhurnal ekonomicheskoi teorii (Russian Journal of Economic Theory)*, Vol. 15, No. 2, 316–324.
 18. Mayburov, I.A. (2006). Ekonomicheskoe obosnovanie nakopleniia chelovecheskogo kapitala (Economic Reasoning of Human Capital Accumulation). *Obshchestvo i ekonomika (Society and Economy)*, No. 7-8, 245–263.
 19. Hisamitsu, S., Jun Jie, W. (2016). Agglomeration, congestion, and us regional disparities in employment growth. *Journal of Regional Science*, Vol. 56, No. 1, 53–71.
 20. Garsaa, A., Levratto, N. (2015). Are disparities in employment growth rates explained by individual or local characteristics? A multilevel analysis on the French employment areas. *Region et Development*, Vol. 45, 31–58.
 21. Meliciani, V. (2016). The evolution of regional disparities in labour productivity and employment rates in the EU The role of specialization, knowledge and socio-economic groups. *Regional Disparities in the Enlarged European Union: Geography, Innovation and Structural Change*, Vol. 13, 116–136.
 22. Baccaro, L., Rei, D. (2005). Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: A Time Series Cross-Section Analysis (1960-98). *Discussion Paper of International Institute for Labour Studies*, No. DP/160/2005. Geneva, International Institute for Labour Studies, 2005. 55 p. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_193616.pdf.
 23. Disparity between training and employment (1979). *Cahiers Vilfredo Pareto*, Vol. 17, No. 48, 67–69.
 24. Bowles, S., Boyer, R. (1988). Labor-market flexibility and decentralization as barriers to high employment – notes on employer collusion, centralized wage bargaining and aggregate employment. *Conference on Markets, Institutions and Co-Operation: Labour Relations and Economic Performance*. Venice, Istituto Veneto di Scienze Lettere ed Arti, 325–352.
 25. Kogan, I. (2007). *Working Through Barriers: Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe*. Springer, 243 p.
 26. Sullivan, R. (2010). Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal. *Work Employment and Society*, Vol. 24, No. 1, 145–156.
 27. Nizhegorodtsev, R.M. (2010). Klasterno-setevye efekty i institutsional'nye fil'try v sovremennoi ekonomike znanii [Cluster Network Effects and Institutional Filters in the Modern Knowledge Economy]. *Upravlenets*, No. 7-8, 46–52.

Information about the author

Kokovikhin Alexandr Yuryevich – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Director of Institute of Management and Information Technology, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia (620144, Ekaterinburg, 8 March street, 62); e-mail: kau@usue.ru.

Для цитирования: Коковихин А.Ю. Исследование влияния институциональных барьеров на диспропорции системы формирования и реализации профессиональных компетенций // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2018. Т. 17, № 6. С. 1056–1082. DOI: 10.15826/vestnik.2018.17.6.048.

For Citation: Kokovikhin A. Yu. Study of the Influence of Institutional Barriers on Disparities of the System of Formation and Implementation of Professional Competences. *Bulletin of Ural Federal University. Series Economics and Management*, 2018, Vol. 17, No. 6, 1056–1082. DOI: 10.15826/vestnik.2018.17.6.048.

Информация о статье: дата поступления 11 октября 2018 г.; дата принятия к печати 8 ноября 2018 г.

Article Info: Received October 11, 2018; Accepted November 8, 2018.